

第5回国連ビジネスと人権フォーラム
基調講演

ジョン・G・ラギー ハーバード大学教授

(於：スイス・ジュネーブ、パレ・デ・ナシオン、2016年11月14日)

この文書は、2016年11月14日～16日に開催された第5回「国連ビジネスと人権フォーラム」の冒頭に行われた基調講演のテキストを、ジョン・ラギー教授及び国際連合人権高等弁務官事務所（OHCHR）の了承を得て、一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）が日本語に翻訳したものです。

ジョン・G・ラギー ハーバード大学教授

第5回国連ビジネスと人権フォーラムにおける基調講演

(於：スイス・ジュネーブ、パレ・デ・ナシオン、2016年11月14日)

今日ここにいる人の多くは、私もそうだったように、米国大統領選挙の結果に驚いているのではないかと思います。また多くの人は、私もそうだったように、英国のEU離脱の国民投票の結果にも驚いているのではないかと思います。もしかすると、驚くべきではなかったのかもしれませんが、1991年1月に既に、世界経済フォーラムでの演説のなかでコフィ・アナンが、グローバル化が強力な社会的支柱を持たなければ、もろく、脆弱―「我々の冷戦後の世界にあるあらゆる『イズム（主義）』、保護主義、ポピュリズム、ナショナリズム、民族的排他主義、狂信主義、そしてテロリズムからのバックラッシュに対して脆弱」―なものになるだろうと警告しています。彼は特にビジネスに対して、社会的に持続可能なグローバル化を実現するための役割を率先して担うよう訴えかけました。

私たちが一段と努力しなければならないことは言うまでもありません。同じく重要なことですが、グローバル化があらゆる人にとって有益になるためには、私たちの努力の効果を最大化しなければなりません。もしそうしなければ「最終的にグローバル化は誰にとっても有益にならないだろう」とアナンは言いました。私たちは、これ以上アナンの予言的洞察の証（あかし）を必要としてはいませんし、望んでもいません。

この課題の緊急性を踏まえて、今日私は持続可能な開発目標（SDGs）と国連ビジネスと人権に関する指導原則との関係を中心にお話します。そして、ビジネスが持続可能な開発への貢献を最大化するためには、持続可能な開発の人に関わる部分の核心において人権の尊重を促進する努力をしなければならない、これが私のメッセージです。

指導原則は、ビジネスがその事業およびビジネス関係全体に人権の尊重を根付かせるために何をしなければならないかということについてグローバルな基準を設定しています。翻って、SDGsは地球上に社会および環境の持続可能性を実現するためのビジョン声明であり行動計画です。論理的にも実践的にもこの二つは密接に結びついていて、指導原則が、ビジネスが貢献することを期待されているSDGsの社会的要素の方向づけを行わなければなりません。

SDGsが実に野心的であることと、その実現に向けて社会のあらゆるセクターが貢献することが緊要であることの両方から、私は世界中のビジネスに対して、私たちの共通の存続に関わる課題に立ち向かうことを支援するよう強く勧めます。

同時に、指導原則とSDGsの結びつきを弱めたり、もしかするとそれを完全に断ち切ってしまうかもしれない、ビジネス界で流布しているSDGsに関するいくつかの言説に見られる、顕在化しつつあるリスクについて注意を喚起したいと思います。これは、人権の尊重を前進させることは単に害を及ぼさないということであり、積極的（ポジティブ）に良いことを行うためには権利の尊重を超える必要があると信じるようにとビジネスが促される時に起こり得ます。この考え方は人権の尊重の最も重要な特徴の一つを見落としています。企業が人権の尊重を自社の事業全体およびグローバルなバリューチェーン全体で推進するとき、持続可能な開発の利益を最も必要としているかもしれない人びとの生活に、これまでになかったほどの大規模な肯定的（ポジティブ）な影響を起こすのです。

指導原則とSDGsの結びつきが弱まるリスクはあるのでしょうか？もしあるならば、どのように対処すべきなのでしょう。私の懸念の源となっている、注目されつつある言説のいくつかを簡単にまとめることから始めましょう。

まず、SDGsを採択した総会決議の実質部分は、人権への危害に対する企業の説明責任を取り上げた、関連する基準や合意について通り一遍の言及しかしていません。指導原則も含めてです。このことから、これらの基準よりも、とにかくSDGsにビジネスを取り組ませることの方が重要であると誤って読む人がいるかもしれません。もちろん、決議の実施の部分が十分明らかになっているように、そのような意図ではありませんでした。しかし、そのような印象が強まっていると見受けられます。

二つ目に、SDGsに貢献するためのビジネス戦略の多くは、ハーバード大学の私の同僚であるマイケル・ポーター教授が有名にした、共有価値の創造（CSV）パラダイムに依拠しています。ポーターはハーバード・ビジネス・レビューの論文で共有価値の創造を「ある企業の競争力を強化し、同時にその企業が事業を行うコミュニティの経

済的および社会的条件を向上させる方針および事業慣行」と定義しています。そのようなウィン・ウィンの状況であれば、それを尊び、それにとびつくのは当然で、そのような価値が多く創られれば創られるほど良いに決まっています。

しかし、ポーターは明白に「共有価値の創造は法と倫理基準の遵守、およびビジネスによって引き起こされるいかなる害をも軽減することを前提としている」と述べています。ですが、ビジネスと人権の課題はまさにこの前提があまりに多くの状況において成り立たないという事実によるものではありませんか。そうでなければ、なぜ指導原則が必要だったのでしょうか。なぜフランスやスイスを含むいくつかの国において人権デュー・ディリジェンスを義務化しようという動きがあるのでしょうか。なぜいくつかの政府および多くのアドボカシー・グループがビジネスと人権に関する国際条約の採択を推進しているのでしょうか。端的に言えば、このパラダイムに依拠するビジネス戦略は、その根底にある前提に、実際には問題があるということ念頭に置いておく必要があります。

私の三つ目の懸念は初期のコンサルタント報告に見られる調査結果にあります。調査対象のほとんどの企業は、自社が行い得る 17 項目の SDGs 全てに対してどのような貢献ができるかを考量しようとしているのではなく、ある報告の言葉によると、「いいとこ取り」をしようとしていることが示されています。何に基づいて選ぶのでしょうか。その答えは：重要性（マテリアリティ）、あるいは簡単に言うと、ビジネスのリスクと機会です。しかし「ビジネスと人権」とはまず第一に、その企業にとって何が重要（マテリアル）であるかということではありません。ビジネスの活動や関係が人びとに及ぼす著しいリスク、または最も重大な害の可能性に関するものです。著しいリスクは、もし対処されなければ企業にとっても重要（マテリアル）になるかもしれません。しかし、伝統的なマテリアリティ・テストではしばしば見落とされてしまいます。また、社会的な善を促進するビジネスのイニシアティブも、著しいリスクに対処しないことの代わりになることはできません。これは人権と気候変動との基本的な違いです。人権にはカーボン・オフセットを買うことにあたるものはないのです。

私の懸念の四つ目、そして上のことと関連した理由は、ビジネスに助言をしている若干の人の、SDGs に対して貢献するための戦略の提案の仕方にあります。これらの戦略があまりに斬新なので、「変革をもたらす」そして「破壊的」でさえあるビジネスモデルを生み出すというような主張がされています。実際、ある報告は SDGs が「責任から機会へ」の転換を起こすと示唆しています。そこでは、責任が一方に、そして変革をもたらす機会がもう一方にある「成熟していく連続性」と名付けたものと仮定されています。さて、「成熟」しているとみなされたくない人や、新たなビジネス機会を追求する際に自分が外部に対して引き起こす否定的（ネガティブ）な面に責任をとるという面倒な仕事を避けたくない人がいるのでしょうか。もちろん、そのような「成熟していく連続性」は存在しません。事実、人権の尊重を正しく理解すること自体、大いに変革をもたらす、破壊的であるのです。

私の五つ目の、そしてもしかすると最も重要な懸念は、この言説全体に埋め込まれている前提についてです。その前提というのは、人権の尊重は単に否定的（ネガティブ）な慣行を止めることであり、積極的（ポジティブ）な貢献をするためのより強い動機付けができない、とするものです。これは、一方の遵守に基づいた「尊重」の見方と、他方の人権を「促進」するための自発的な取り組みという誤った二元論に基づいています。皮肉なことに、これは古い CSR モデルに基づいていた同じ誤った二元論、指導原則がはるか昔に捨て去った二元論です。

次の例を考えてみてください。企業は、差別禁止という自社の人事慣行には、許容されない行為を規制するための若干のルールを採用を超えたものが含まれることを学んでいます。そこには、インクルージョンとダイバーシティや、これまでその可能性を無視されてきた人びとをエンパワーすること、同一の労働に同一の賃金、同一の昇進の機会を提供すること、といった肯定的（ポジティブ）な文化を制度化することが含まれます。以前には存在しなかった広範な研修や他の支援制度が求められます。これらは否定的（ネガティブ）な行為ではありません。これらはきわめて肯定的（アファーマティブ）で変革をもたらすものであり、伝統的な慣行にとって破壊的でさえあります。

指導原則の最も変革をもたらす貢献の一つは、企業の人権尊重の責任が自社の事業だけに限定されるのではなく、サプライヤーや他のビジネス関係のネットワーク全体にわたって自社の製品やサービスに結びついた人権に対する影響にまで及ぶということを求めたことです。指導原則は企業がこれらの関係のあらゆる次元をコントロールしているのではないということを認識し、影響力（レバレッジ）という概念を取り入れています。ある企業のバリューチェーンにおける活動によって人びとの人権に負の影響があった場合、その企業にはその人びとの状況を改善しよ

うとその影響力を行使する責任があります。その影響力が不十分な場合、その企業は、おそらくは他の企業や異なるステークホルダーとの協力などにより、その影響力を向上させるよう努めることが期待されます。このことが、持続可能な開発のアジェンダの人に関する部分でビジネスが最も貢献できることであると私はあえて予言します。

なぜか。それは、今日世界の労働者のおよそ6人に1人の労働が多国籍企業のバリューチェーンの一部となっているからです。これには下請けで働く家内労働者などが含まれ得る「インフォーマル」な労働は入っていません。臨時労働や強制労働などの標準外の労働は含まれていません。また、多国籍企業のバリューチェーンで働く労働者の多くは、家族を持ち、コミュニティに住んでいること、その家族やコミュニティもその労働者がどのような扱いを受けるかによって悪い影響を受けたり利益を受けたりする、ということを考えてみてください。その数字はすぐに世界の全人口74億人のうちのおそらく20億人あるいはそれ以上に達します。それほど規模なのです。

ビジネスがそれぞれのグローバルなバリューチェーンにおける労働者の人権を尊重するよう力を合わせて努力することには、二つの変革をもたらす効果があります。まず、人びとが最低限生活できる生活賃金（リビング・ウェイズ）が支払われること、男性労働者と女性労働者が等しく尊厳をもった待遇を受け、平等の機会を提供されていること、団結権、団体交渉権が尊重されること、職場およびコミュニティにおける健康と安全が保護されることなどの確保を支援することによって、ビジネスはこれらの人びとの状況を大きく向上させることになります。人びとが人間らしい生活をおくり、自分自身の福利と共に、それぞれの国の開発に貢献することを可能にし、同時にビジネスのグローバルな消費者基盤を拡大させることにもなります。

この取り組みは、SDGsの第8目標（働きがいのある人間らしい仕事〔ディーセント・ワーク〕および経済成長）だけに関係するのではないということをご付け加えておきます。この取り組みは、第1目標（貧困）、第2目標（飢餓）、第3目標（健康）、第4目標（教育）、第5目標（ジェンダー平等）、第6目標（水と衛生）、第10目標（不平等の是正）、第11目標（持続可能なコミュニティ）に対しても、そして第14および第15目標（海洋および陸上の生物）についてさえも何らかの肯定的（ポジティブ）な効果があるでしょう。このことによって引き起こされる肯定的（ポジティブ）な影響の範囲と規模は、現在ビジネスの関心とリソースを独り占めにしている多くの取り組みを大きく引き離すのではないかと強く感じています。

グローバルなバリューチェーンにおける人権の尊重にレーザー光線のように焦点を当てることの二つ目の利点は、グローバル化自体に対する先進工業国のポピュリスト勢力からの増大する脅威への対処を助けることになることです。政治的左派からであれ右派からであれ、これらのポピュリスト勢力は、生産過程を最も細かく切り分け、それぞれの部分を労働コストが最も低く、規制が最も柔軟なところに配置することを可能にした自由化と技術革新によって置き去りにされた人びとを取り込んでいます。EU離脱やその他の同様の予期せぬ選挙結果の積み重ねよりも、より公平な競争の場の方が確実にこの課題へのより良い答えでしょう。

さて、結論です。ビジネスはもちろん、SDGsに貢献するために、共有価値を創造するあらゆる機会を探し、またその他の方法を見出すべきです。あまりに多くのことがその成り行きにかかっています。私の懸念は、あまりに多くの人の考えの中で、責任から機会へという想像上の連続性に沿って流されながら、ビジネスがなし得る最大の貢献の可能性が軽く見られてしまうリスクがあるということです。

それとは対照的に、ビジネス、そしてみなさん全員に対する私の提案は、人権の尊重、あらゆる人の尊厳の尊重が、ビジネスモデルの変革に向けた軌道の「未成熟」側の一端にあるどころか、持続可能な開発の人に関わる部分のまさに核心にあるということです。それだけにとどまらず、それはビジネスが主要な受益者となる社会的に持続可能なグローバル化を確保する鍵でもあるのです。

ジョン・G・ラギーはハーバード大学ケネディ行政大学院ベルトルト・バイツ人権・国際学教授、同大学ロー・スクール国際法教授、アメリカ学術アカデミー・フェロー。1997年～2001年に国連戦略的計画策定担当事務次長、2005年～2011年にビジネスと人権に関する国連事務総長特別代表を務め、この間、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」を策定した。その経験を考察した著書*Just Business: Multinational Corporations and Human Rights* (W.W. Norton) (正しいビジネス——世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題、岩波書店) は中国語、日本語、ハンガール、ポルトガル語およびスペイン語に翻訳されている。